



## Kommunals yrkande i löneöversyn 2020 och arbetsgivarens svar

1. Kommunal yrkar att ny rätt lön utbetalas för medlemmar från den 1 maj 2020. Kommunals medlemmar har och fortsätter att under pandemin att göra sitt yttersta för att upprätthålla välfärden för Nackaborna genom att gå till sitt arbete och utföra sina arbetsuppgifter. Detta trots en konstant oro och direkt rädsla och med risk att utsätta sig för smitta. Nacka kommun kan ta denna unika chans att visa vilket värde Kommunals medlemmar gör för Nackaborna.

### *Nacka kommuns svar:*

Arbetsgivaren uppskattar alla fina insatser för Nackaborna och kunderna. Nacka kommun tillämpar i sin helhet den överenskommelse som Kommunal och SKR har kommit överens om genom HÖK 20. Arbetsgivaren betalar ut ett engångsbelopp med upp till 5 500 kronor, som utges i proportion till anställningstid och sysselsättningsgrad för perioden 1 maj 2020 – 31 oktober 2020. Den nya lönen som fastställts i löneöversynen kommer att utbetalas i december med retroaktiv lön fr om 1 november 2020, dvs fr om det datum som slås fast i överenskommelsen (HÖK 20) mellan Kommunal och SKR.

2. Eftersom medlemmar i Kommunal med sin arbetsinsats är en stor bidragande faktor till Nacka kommuns kvalitativa resultat, och medborgarnas nöjdhetsgrad yrkar Kommunal att kommunen tillför löneutrymmet en summa motsvarande 200 kr per medlem.

### *Nacka kommuns svar:*

Nacka kommuns svar på yrkandet är att arbetsgivaren inte gör avvikelser från den överenskommelse som Kommunal och SKR har kommit överens om genom HÖK 20.

3. Kommunal yrkar att de 0,3 % för yrkesutbildade fördelas generellt till yrkesutbildade, samt att den generella summan fastställs till ett jämt tiotal som avrundas uppåt.

### *Nacka kommuns svar:*

Nacka kommun följer centrala parter avsikt att det extra utrymmet om 0,3 procent fördelas individuellt och differentierat i syfte att öka lönespridningen för yrkesutbildade inom vård, skola och omsorg. Förhandlingsutrymmet kommer att

fördelas med utgångspunkt från intentionerna i HÖK 20 och medarbetarpolicyn. Heltidslöner för kommunens medarbetare kommer precis som tidigare år att fastställas med jämt total. (Arbetsgivarens intention är att månadslönen helst ska fastställas till 100-tal eller 50-tal)

4. För att kunna beräkna den ovanstående generella summan för yrkesutbildade medlemmar yrkar Kommunal på att arbetsgivaren inventerar och redogör för antalet yrkesutbildade före revisionen.

*Nacka kommuns svar:*

Arbetsgivaren kommer att inventera och redogöra för antal yrkesutbildade medlemmar. Kommunen kommer däremot inte, som framgått ovan, att fördela utrymmet generellt.

5. Att vi ser över visstidsanställdas löner vid revisionstillfället med respektive chef.

*Nacka kommuns svar:*

Visstidsanställdas löner ses över i samband med förhandlingarna. Arbetsgivarens generella utgångspunkt är att lönen för visstidsanställda är fastställd för den avtalade anställningsperioden enligt anställningsavtalet.

6. Att timavlönade medlemmar som arbetat under perioden 1 maj till 31 oktober 2020 erhåller engångsbeloppet som månadsanställda erhåller i december 2020.

*Nacka kommuns svar:*

Arbetsgivaren gör inte avsteg från den överenskommelse som Kommunal och SKR kommit överens om genom HÖK 20.

7. Kommunal yrkar på att löneskillnaden från en högre avlönad medarbetare som går i pension och en nyanställd medarbetare skall avsättas i en kompetensutvecklingsfond inom respektive förvaltning (produktionsområde). Fondens medel ska användas för kompetensutvecklande insatser för medlemmar inom respektive förvaltning (produktionsområde) Arbetsgivare och Kommunal ska samverka och vara överens om att fondens medel ska användas för kompetensutvecklande insatser för enskild medlem eller arbetslag.

*Nacka kommuns svar:*

I Alliansens budgetförslag, Mål och Budget 2021 - 2023 finns förslag på en kompetensutvecklingsfond. Bidrag från Nackas kompetensutvecklingsfond, omställningsfonden och de bidrag som det går att ansöka om för bland annat äldreomsorgslyftet kommer att räcka för den kompetensutveckling som kan genomföras under budgetperioden.

8. Forskning på patienter som är sjukskrivna pga. utmattningssyndrom som av forskare fått frågan om vad de själva anser har haft mest betydelse för att de ska

återgå i arbete svarar,

”1. råd om att utföra fysisk aktivitet och 2. tid för återhämtning”.

I Nacka kommun medarbetarpolicy framgår det att vi ska inspirera varandra till hållbar och hälsosam livsstil med balans mellan arbete och fritid, Kommunal tror att med ett ytterligare incitament uppnås en högre grad av medlemmar som prioriterar fysisk aktivitet.

Med anledning av det yrkar Kommunal på att arbetsgivaren tillför ett incitament för Kommunals medlemmar till fysisk aktivitet genom ett lönetillägg/löneökning på 100 kr per månad. Det följs upp årligen eller vid behov då medlemmen kan uppvisa att de regelbundet/veckovis ägnar sig åt fysisk aktivitet på fritiden.

*Nacka kommuns svar:*

Arbetsgivaren kommer inte att ge incitamentslönetillägg/löneökning för att stimulera till fysisk aktivitet då beloppet inte kan undantas från inkomstbeskattning. Arbetsgivaren instämmer i vikten av att öka medarbetarpolicyns genomslag för hälsa - samt inspiration för hållbar och hälsosam livsstil. Arbetsgivaren återkommer för fortsatt dialog med Kommunal kring hälsoinspiration. Arbetsgivaren ser under budgetperioden 2021 - 2023 över nivån på friskvårdsbidraget och principerna för hur det utges.

9. Kommunal yrkar att lägstalönerna justeras för utbildade till 22 185 kr redan den 1 januari 2021, samt för outbildade 19 940 kr redan den 1 januari 2021.

*Nacka kommuns svar:*

Arbetsgivaren gör inte avsteg från den överenskommelse som Kommunal och SKR har kommit överens om genom HÖK 20.

10. Kommunal yrkar att för medlem med svag eller utebliven löneutveckling pga. att uppnådda mål inte nås eller annan bristande arbetsinsats ska arbetsgivaren upprätta en handlingsplan i avsikt att lägga grund för en bättre löneutveckling för medlemmen. En utebliven löneökning 2020 ska inte komma som en överraskning för medlemmen. Där Kommunal i löneunderlaget ser ett nytt förslag till ny lön som understiger 300 kr/mån och löneläget ligger under medellönen på arbetsplatsen tillfråga medlemmen och chef om och när en handlingsplan upprättats och hur den följs upp.

*Nacka kommuns svar:*

Arbetsgivaren har en samsyn med Kommunal kring vikten av handlingsplaner i avsikt att lägga grunden för en bättre löneutveckling för medarbetare med svag eller utebliven löneutveckling pga. att uppnådda mål inte nås eller vid annan bristande arbetsinsats.

Arbetsgivaren hänvisar till överläggningsnoteringarna som formulerats utifrån skrivningarna i medarbetarpolicyn, kommunstyrelsens fokus för personalprocessen och HÖK 20:

”Lönesättningen är ett styrinstrument för att uppmuntra varje medarbetare att bidra till kontinuerlig verksamhetsförbättring och för att leva upp till medarbetarpolicyns förhållningssätt. Nacka kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, stolta och friska medarbetare.

- För medarbetare med svag eller utebliven löneökning ska det vara något som framgått och motiverats i dialog mellan medarbetare och chef.
- För att åstadkomma positiv förändring är det naturligt att utifrån en handlingsplan göra återkommande uppföljningar i syfte att medarbetaren ska nå en bättre målpuppfyllelse.
- Avsikten med handlingsplanen är att lägga grunden för en bättre löneutveckling eller finna alternativa vägar för medarbetarens fortsatta arbetliv.
- Såväl chef som medarbetare har ansvar för att handlingsplan och uppföljning kommer till stånd.”

11. Sjukskrivna ska erbjudas och ha en rehabiliteringsplan för återgång i arbetet, Kommunal menar att medlemmens egna bidrag till rehab och tidigare arbetsinsatser ska kunna användas som underlag för en individuell bedömning av medlemmens lön.

*Nacka kommuns svar:*

Arbetsgivaren hänvisar till överläggningsnoteringarna: ”Det är naturligt att *uppmärksamma medarbetare som är frånvarande på grund av sjukledighet.*” Arbetsgivaren framhåller att en rehabiliteringsplan inte ska ges som ett erbjudande då det finns en skyldighet för arbetsgivaren att upprätta en rehabiliteringsplan som ett led i en medarbetares rehabilitering. Det åligger varje chef att upprätta rehabiliteringsplaner och varje medarbetare att delta i sin rehabilitering. I arbetet för ”Friska medarbetare och kvalitetssäkrad rehabiliteringsprocess” kommer arbetsgivaren att följa upp att rehabiliteringsplaner är upprättade och att aktiva insatser drivs utifrån planen.

12. Kommunal yrkar på att Kommunals facklig arbetsplatsombud ges möjlighet att medverka i lönerevisionen med sin respektive chef, att de kan delta i den obligatoriska utbildningen och att de ges tid för att förbereda medlemmarna på arbetsplatsen inför löneöversyn.

*Nacka kommuns svar:*

Arbetsgivaren instämmer, precis som tidigare år, i yrkandet. Arbetsplatsombudens medverkan i arbetet med löneöversynen är en viktig del för att öka genomslaget av medarbetarpolicyns förhållningssätt och HME, Hållbart medarbetarengagemang på varje arbetsplats.

13. Att arbetsgivaren presenterar sin strategiska lönestruktur för Kommunal. Kommunal ser att det finns oskäliga löneskillnader mellan medarbetare och att arbetsgivaren inte gör justeringar till rätt lön. Det får konsekvenser att

medarbetare kommer efter i lön. Det ska inte vara så att medlemmarna ska byta jobb för att få rätt lön.

*Nacka kommuns svar:*

Arbetsgivaren kommer - genom varje chef - att förbereda förslag till ny lön utifrån HÖK 20 och utifrån medarbetarpolicyn där medarbetarens löneläge i relation till lönestrukturen och marknadskänslighet är en av de fyra lönegrundande utgångspunkterna.

14. Att varje lönesättandechef före eller vid förhandlingstillfället presenterar arbetsplatsens lönestruktur för Kommunal.

*Nacka kommuns svar:*

Med anledning av att tidplanen för löneöversyn 2020 är komprimerad kommer det inte att finnas utrymme för varje chef att presentera arbetsplatsens lönestruktur före eller vid förhandlingstillfället. Kommunal kommer att få möjlighet att ta del av lönestrukturen inför förhandlingen.

15. Att varje chef berättar för Kommunal vid löneförhandlingstillfället om hur de på den egna arbetsplatsen förankrat medarbetarpolicy med medarbetarna och hur lönekriterierna har tydliggjort och viktats på arbetsplatsnivå samt hur medarbetarna getts möjlighet till dialog kring utformandet av de verksamhetsbaserade lönekriterierna.

*Nacka kommuns svar:*

Arbetsgivaren välkomnar Kommunals initiativ med denna dialog. Det kommer troligen inte att finnas utrymme för denna dialog i samband med förhandlingarna. Kommunals bilaga - Dialog/frågeställningar löneöversyn 2020 kommer om möjligt att besvaras. Med anledning av det pressade läget pga pandemin kommer de chefer som inte har möjlighet att prioritera att svara på frågeställningarna att göra det inför löneöversyn 2021 som inleds redan under februari 2021.

16. Att chef vid löneförhandlingstillfället redogör för verksamhetens kompetens-utvecklingsinsatser som genomförts för Kommunals medlemsgrupper inom verksamheten sedan föregående års lönerevision.

*Nacka kommuns svar:* Arbetsgivarens svar se ovan.

17. Att chef i avsikt att följa utvecklingen i ”heltid som norm” vid löneförhandlingstillfället ger en överblick kring förändringar/höjningar i sysselsättningsgraden för att se om önskvärda förändringar görs i verksamheten.

*Nacka kommuns svar:* Arbetsgivaren kommer att ge Kommunal en översiktlig summering för att följa utvecklingen i ”heltid som norm”.